



eBook

Covid-19 y mundo laboral postpandemia:

¿Hacia dónde vamos?
¿Hacia dónde deseamos ir?

 **VISMA**

Índice

1. La “revolución” de un virus no digital **p3**
2. Crash en el mundo laboral: Reinventarse **p4**
3. La transformación del área de Recursos Humanos **p9**
4. ¿Qué medidas están tomando las grandes empresas? **p12**
5. Los números son personas **p15**
6. Un nuevo paradigma: ¿hacia dónde deseamos ir? **p17**

1. La “revolución” de un virus no digital

1 2 3 4 5 6

Comencemos con un pequeño ejercicio para activar nuestra imaginación: Pensemos en un nuevo mundo donde una pandemia cambió las reglas de juego sobre cómo vivir en sociedad, relacionarse, consumir y desarrollarse educativa, profesional y emocionalmente. ¿Resulta familiar?

Diversos especialistas sostienen que la “revolución” en diversos aspectos de nuestras vidas la trajo **un virus real y no digital**, pero ¿esto es realmente cierto? Cuando desde el pasado noviembre de 2019 se comenzó a rumorear sobre la existencia de un nuevo tipo de coronavirus - Covid-19- en China; el mundo cambió; y el 2020 lo confirmó.

Ahora bien, además de modificar nuestros hábitos y nuestras sociedades, esta nueva realidad impactó de lleno en el mundo laboral y en nuestra forma de entendernos como **trabajadores y empleadores**.

— “La crisis ha sacado al descubierto el enorme déficit de trabajo decente que aún prevalece en 2020 y la vulnerabilidad de millones de trabajadores”

— **Guy Rider, Director General de la OIT** ⁽¹⁾

Como indicó el reconocido filósofo y ensayista surcoreano Byung- Chul Han, en un temprano estadio de la crisis- en marzo de 2020-, la pandemia invita a reflexionar una vez más sobre la importancia de lo digital, redefiniendo la soberanía y la esfera privada personal y laboral: “*No podemos dejar la revolución en manos del virus. Confiemos en que tras el virus venga una revolución humana. Somos NOSOTROS, PERSONAS dotadas de RAZÓN*” ⁽²⁾

Invitamos a un recorrido por reflexiones, experimentos, nuevas leyes, modificaciones y casos de éxito en una nueva normalidad todavía en presente y con un futuro lleno de temores, esperanza y expectativas.

2. Crash en el mundo del trabajo: Reinventarse

1 2 3 4 5 6

La pandemia del Covid-19 generó una enorme crisis en los mercados laborales del mundo. Desde la Organización de Naciones Unidas (ONU) lanzaron una alerta ante la vulnerabilidad de millones de puestos laborales donde la digitalización y/o el teletrabajo no son una opción ni a corto, mediano o largo plazo.

El confinamiento y las restricciones de circulación- unas de las principales medidas para evitar la propagación del virus- afectan a diversas industrias como las del entretenimiento, cultura, turismo y actividades consideradas "no esenciales" que ponen en jaque las economías individuales, nacionales y regionales

La **solidaridad** es otra de las "medidas" que suelen destacarse desde Organismos Internacionales y Gobiernos responsables ya que, como aseguró el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Tedros Adhanom Ghebreyesus, "Cada persona desempeña un papel para poner fin a esta pandemia".

- Repensar la forma en que se trabaja, y hacer uso de las tecnologías con nuevas perspectivas son algunas de las tácticas y estrategias que empezaron a implementarse en ciertas industrias y grandes empresas internacionales que funcionan como ejemplos motores.

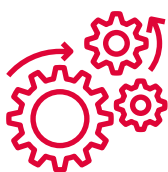
Sigue →

Cifras que alarman

El Fondo Monetario Internacional (FMI) ha anunciado una recesión global, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pronostica que para el segundo trimestre de 2020 se habrán perdido a nivel mundial un número de horas de trabajo equivalentes a las de 195 millones de trabajadores a tiempo completo. Y para finales de año, se habrán perdido salarios por valor de 3,4 billones de dólares. Los confinamientos, totales o parciales, afectan a casi 2700 millones de trabajadores, lo que representa alrededor del 81 por ciento de la población activa mundial. ⁽³⁾



Desde la Consultora McKinsey & Co plantean “repensar la oficina” ⁽⁴⁾ a partir de cuatro pasos que deberán adaptarse a las posibilidades de cada empresa/ industria:



a. Reconstruir los procesos de cómo se trabaja

- Las organizaciones deben poder confiar en el poder del trabajo remoto y para ello es necesario crear redes de contención, control, registro y evaluación eficaces que fluyan para cumplir con los objetivos.

Este proceso de adaptación implica una autoevaluación permanente como organización, empresa, empleado, y trabajador. No se trata solo de traspolar lo que se hacía presencial a remoto; sino de identificar cuáles son las nuevas urgencias y necesidades para mantener la maquinaria laboral en marcha.

Un retorno a los valores de la empresa es clave; ¿qué buscamos? ¿qué nos destaca? ¿cuál es nuestra misión y nuestro objetivo? ¿Cómo pensarlos en este nuevo contexto? ¿cuál es nuestro “grano de arena” como empleado, empleador? ¿tengo claro a quién debo pedir consejo, ayuda, en la empresa?



Sigue →



b. Es hora de decidir “Personas para trabajar” o “Trabajar para las personas”

- Pasar a un modelo de trabajo totalmente remoto es una medida que no solo genera un impacto económico en el mundo laboral sino también en el plano emocional de las personas y en su relación con su identidad como trabajadores y empleadores.

Por ello, es necesario pensar cuidadosamente la estrategia a implementar y los modelos híbridos de vínculo con el “espacio de trabajo”; como así también todas las medidas de seguridad necesarias cuando comience la reapertura sin marcha atrás.



La Primera Ministra Jacinda Ardern, de Nueva Zelanda- uno de los países que se declaró libre de Covid-19-, es una de las promotoras de repensar la “normalidad laboral” previa a la pandemia y avanzar con un modelo laboral más flexible de cuatro días para reactivar industrias severamente perjudicadas por el virus, como el turismo doméstico. Ardern busca una reactivación económica con impulso social donde se genere un nuevo contrato equilibrado entre derechos y obligaciones.



Sigue →



c. Rediseñar la idea de “espacio laboral”: en busca de prioridades

— No son pocas las empresas y organizaciones que se sorprendieron ante la productividad de sus colaboradores trabajando de manera remota.

Así como la tecnología demostró ser la herramienta necesaria para mantener el vínculo laboral, los espacios de trabajo en la nube y físicos deben ser ajustados en base a las reglamentaciones y sugerencias internacionales. Diversos gobiernos trabajan en nuevas leyes para reglamentar el teletrabajo y mientras algunas empresas eligen pasar totalmente a remoto, otras buscan modelos híbridos, y están aquellas que necesitan volver a la interacción física bajo nuevas condiciones: mascarillas, rediseños de espacios congestionados, distanciamiento social, horario laboral extendido y rotativo; entre otros.

Las firmas deben poder moverse “rápido” para garantizar la seguridad de sus colaboradores y mantener la productividad, para ello resulta clave:

- + **Planificar procesos, espacios, medidas, vínculos**
- + **Estar informado sobre regulaciones, obligaciones, responsabilidades.**



Teletrabajo no sinónimo de 24/7: La República Argentina está trabajando en implementar una nueva ley de cara a la masificación del teletrabajo producto de la pandemia y uno de los puntos más destacados es el de respetar la noción de jornada laboral con el “derecho a desconexión” para el trabajador⁽⁵⁾ En España, “donde el teletrabajo ha sido una actividad históricamente residual” también se elabora un proyecto de ley que destaca la necesidad de que la opción remota sea “voluntaria” y que el trabajador tenga “nuevas libertades” como las de elegir su horario laboral⁽⁶⁾ En un informe, previo a la crisis del Covid-19, realizado por la OIT se destacaba que los países con mayor índice de teletrabajo son: Finlandia, Suecia, Países Bajos, Dinamarca, Bélgica, Francia, Reino Unido, Luxemburgo, Estonia, Irlanda, Malta, Eslovenia y Austria.⁽⁷⁾

Sigue →



c. Creatividad ante el cambio

- “No funcionará a menos que lo hagas”, es una de las grandes frases inspiradoras de la escritora, poeta y activista estadounidense Maya Angelou. Y es una de las ideas que es necesario considerar en esta nueva normalidad que transitamos y que todavía no terminó de asentarse ante un virus volátil y pendiente de vacuna.

Lo que la pandemia nos está permitiendo observar en el mundo laboral (8)

+ El Teletrabajo resultó- en muchas industrias- más eficiente de lo que se creía.

+ Reducción de costos y tiempos a través de reuniones por Zoom, Teams, Meet y otras aplicaciones

+ Ida y vuelta de documentación digital para validar operaciones (recibo digital, contratos, etc.)

+ Redes Sociales utilizadas en ámbitos laborales para afianzar las comunicaciones y las relaciones de los miembros de un equipo.

+ Webinar con clientes y partners para presentar novedades.

+ Blogs y redes laborales con actualizaciones permanentes para contar la continuación del negocio a los propios colaboradores, clientes y el mercado en general.

+ Diseños digitales más creativos, para manifestar con una imagen, con un mensaje simple, el acompañamiento de la organización a su gente en un momento de crisis.

+ Nuevas propuestas de Bienestar y Beneficios flexibles, adaptados a la situación y a cada persona.

3. La transformación del área de Recursos Humanos

1 2 3 4 5 6

En este impensado y precipitado escenario, producto de la pandemia, las áreas de RH se vieron forzadas a repensar su estrategia desde diferentes aspectos, sabiendo que la tecnología es su mejor aliada para eficientizar procesos, ahorrar tiempo y recursos ⁽⁹⁾.

Algunos puntos críticos para considerar en este nuevo contexto laboral:

- ➔ **Atracción del talento:** Utilizar la tecnología para mejorar la marca empleadora y fidelizar candidatos, la IA (inteligencia artificial) resulta clave para optimizar tiempos y recursos. Las videoentrevistas y chatbots son clave para el reclutamiento.
- ➔ **Onboarding:** ¡Ya no hay excusas para estar digitalizados! Resulta clave revisar todos los procesos y asegurarse que todos los empleados tengan las herramientas necesarias. En el caso de que aquellos empleados que deban trasladarse y se requiera su presencia física es importante rediseñar los espacios de trabajo.
- ➔ **Management de las personas:** Optar por sistemas digitales centralizados para la información, certificados, actualización de datos, optimiza tiempos y genera menor incertidumbre entre los colaboradores.
- ➔ **Capacitación e Innovación:** Está comprobado que la gente aprende un 70% de la experiencia adquirida, 20% de la observación y 10% de la capacitación formal. Atravesamos la era de la formación colaborativa a través de la curaduría de contenidos.

Sigue →

- **Comunicación y colaboración:** deben ser parte central de la cultura de la empresa para una organización sana y eficiente. El teletrabajo forzado fue un disparador para la utilización de plataformas y aplicaciones que permiten encontrarse en forma virtual, realizar reuniones, dar videoconferencias multitudinarias.
- **Monitoreo del “humor” de la compañía:** Es clave que RH pueda obtener información sensible de los colaboradores para evaluar sus necesidades en un contexto totalmente atípico para conocer el ánimo general y trabajar en el desempeño. Esto permite conocer y entender lo que sucede; y en caso de que algo no funcione bien, se pueden realizar ajustes rápidamente.
- **Cultura del reconocimiento:** Es muy importante reconocer la tarea bien hecha; favorece el engagement y el buen clima laboral y genera nuevas motivaciones que impactan en la productividad.
- **Feedback continuo:** Promover conversaciones 360 y monitorear permanentemente lo que está sucediendo para realizar cualquier ajuste a tiempo, con agilidad.



Sigue →

- ➔ **Bienestar y beneficios flexibles:** Estamos en una cultura global de “employee wellness”. Es clave recordar- parece obvio, pero no lo es- que toda la humanidad está sometida a un nuevo contexto de crisis donde los empleados pueden modificar su productividad atravesados por su situación personal. Ya existen dispositivos (relojes, collares, pulseras y hasta indumentaria) que miden los latidos, si alguien tiene taquicardia o de repente se fatiga, su temperatura, etc. Es importante conocer los límites de la esfera privada y estar atento a las necesidades del colaborador.
- ➔ **Comprensión de la información:** Sabemos que estamos en la era del Big Data cuyo diferencial es la interpretación de la información para poder tomar decisiones ágiles y acertadas. Por otra parte, se puede medir el grado de influencia de ciertas personas dentro de la compañía. La IA facilita el análisis y contribuye a tomar mejores decisiones para determinar qué cursos tomar, qué mejorar, qué skills agregar a un colaborador.



4. ¿Qué medidas están tomando las grandes empresas?

1 2 3 4 5 6

La pandemia del coronavirus afectó a toda la economía global y la forma de entender nuestros trabajos. Inmediatamente la mirada sobre este impacto recayó en las grandes empresas tecnológicas del siglo XXI, que siempre se jactaron de venir a “revolucionar” el mundo laboral a partir del trabajo por objetivos e ideas progresistas sobre lo laboral.

Juan Pablo Quintana, Director Comercial de Visma Latinoamérica participó en el HR Summit 2020 organizado por Bench.club bajo el lema “El rol de HR en crisis” el pasado mes de junio. Quintana aseguró que el sector de Recursos Humanos está viviendo una transformación comparable con lo sucedido en la “revolución industrial” de fines del siglo XVIII.

Los gurúes ya comenzaron a tomar decisiones (10).

FACEBOOK

Mark Zuckerberg, CEO de Facebook aseguró que iniciará una “agresiva campaña de contratación remota” a partir del segundo semestre de 2020 y que espera que al menos la mitad de los trabajadores de Facebook trabajen desde sus casas en un plazo de cinco a diez años.



amazon.com

Desde **Amazon**, cuestionados reiteradas veces por sus políticas laborales, aseguraron que gran parte de sus empleados podrán teletrabajar desde sus hogares hasta el próximo octubre y con opciones de extensión de acuerdo a la evaluación de la pandemia.



Sigue →

Microsoft ya comenzó a implementar en su planta de Japón un modelo híbrido de trabajo presencial y a distancia, pero con semanas laborales de tan solo cuatro días; e incluso aseguraron que a partir de octubre de 2020 mantendrán la opción de teletrabajo para la mayoría de sus empleados con ánimos de dosificar el camino hacia una nueva normalidad laboral.



BARCLAYS

El gigante financiero **Barclays** aseguró que “una oficina enorme es algo del pasado” y actualmente tiene trabajando de manera remota y efectiva a 70 mil personas. Mastercard sigue por el mismo camino y apunta a redefinirse globalmente con una nueva modalidad de oficinas.



Google

Google canceló el trabajo presencial- salvo excepciones- para todo el 2020 al igual que Spotify- con una fuerza laboral de 40 mil personas- que pasaron a teletrabajar.



Desde **Twitter**, su CEO aseguró que permitirá el “teletrabajo para siempre” para aquellos trabajadores que deseen optar por esa modalidad una vez terminada la pandemia.



Sigue 

¿Qué ocurre cuando el teletrabajo no es posible?

Grandes fábricas de todo el mundo se vieron obligadas a reinventarse con la pandemia para no detener su producción; y a pesar de los avances en la automatización deben tomar medidas de prevención para todos sus empleados.

El distanciamiento y la higiene no son siempre suficientes para regular los contagios, por lo que políticas de rotación y extensión de las jornadas laborales, suspensiones temporarias pagas, créditos, ayuda financiera Gubernamental y aplazamiento de hipotecas son algunas de las herramientas que intentan paliar la crisis y evitar una calamidad económica internacional. Los expertos económicos coinciden en la necesidad de proteger las industrias y los puestos laborales de millones de personas a través de beneficiosos planes de pago y créditos.

- Distanciamiento social
- Redistribución física de puestos de trabajo, biombos, cristales
- Mayor cantidad de turnos laborales para evitar concentraciones
- Mascarillas, desinfectantes, espacios seguros para la recreación
- Nuevas rutinas con pasos de higienización al inicio, durante y al final de la jornada laboral.



5. Los números son personas

1 2 3 4 **5** 6



Desde el inicio de la pandemia, a finales de 2019, las cifras no dejan de escucharse diariamente a través de reportes de salud y comités de crisis.

¿Pero de qué hablamos cuando hablamos de números en el aspecto laboral?

Si bien el balance final de desempleo en 2020 dependerá principalmente de la evolución de la pandemia y la posible reactivación del consumo y comercio internacional, se estima- según cálculos de la OIT- que **a finales de 2020 los desempleados en el mundo podrían alcanzar lo 25 millones y unas 95 millones de personas podrían quedar sumidas en la pobreza.**

Entre **las industrias más afectadas** por el Covid-19 se encuentran el **turismo, la cultura y el entretenimiento**; como así también todas las **pequeñas industrias y trabajadores independientes** que no logran ser salvados por las políticas fiscales de emergencia.

Sigue →

En su último informe, el FMI pronostica **“un decrecimiento del PIB mundial de -3% en 2020,** 6 puntos porcentuales menos que el registrado en 2019 (2.9%) y 3 puntos por debajo de la caída del PIB registrada durante la Gran Recesión”

Reinventarse laboralmente pasó a ser una necesidad y ya no una opción en un nuevo mundo donde la voracidad de un sistema competitivo dejará muchas industrias y trabajadores en el camino.



6. Un nuevo paradigma: ¿hacia dónde deseamos ir?

1 2 3 4 5 6

Más de una vez los debates sobre el desempleo y el nuevo mundo laboral del siglo XXI se centraron en la automatización, las nuevas tecnologías, pero pocas veces en la posibilidad de no poder trabajar tal y como lo hacíamos hasta hace tan solo poco menos de un año.

- Como si se tratase de una novela distópica, los grandes líderes del mundo se ven obligados a **pensar rápido y tomar decisiones que afectan la economía y vida de millones de personas.**

Personas que se vieron forzadas a cambiar sus rutinas y a quedar varadas en el mundo laboral buscan adaptarse a un nuevo contexto donde todavía no están claros los lineamientos y las nuevas necesidades prontas a surgir.

“También por cuanto respecta a la pandemia el futuro está en la digitalización. A la vista de la epidemia quizá deberíamos redefinir incluso la soberanía. Es soberano quien dispone de datos”, asegura el filósofo Byung- Chul Han y son muchos los que apuestan por lo digital como herramienta y no enemigo del próximo mundo laboral.

“Esta crisis del mundo laboral está echando leña al fuego del descontento y la angustia. El desempleo y la pérdida de ingresos a gran escala a causa del COVID-19 están erosionando aún más la cohesión social y desestabilizando países y regiones, desde el punto de vista social, político y económico”, apuntó António Guterres, Secretario General de Naciones Unidas (12).

- **La historia todavía** se está escribiendo, y las preguntas calan hondo en la humanidad que espera ansiosa entrar en una nueva normalidad superadora.

Referencias

1. "La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del Covid-19 en el mercado laboral", Departamento de comunicación global, Organización Naciones Unidas en ung.org
2. "La emergencia viral y el mundo del mañana", por Byung Chul Han en El País, marzo 2020
3. "La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del Covid-19 en el mercado laboral", Departamento de comunicación global, Organización Naciones Unidas en ung.org
4. "Reimagining the office and work life after Covid-19", by Brodie Boland and Others for McKinsey
5. Ley de teletrabajo logró media sanción en diputados ¿qué cambiará para empresas y empleados? Iprofesional, Argentina, junio 2020.
6. "La ley de teletrabajo permitirá al empleado negociar su propio horario", El economista, Madrid junio, 2020.
7. "Los países que lideran la tendencia del teletrabajo en el mundo", Mirta Rodríguez P, para La estrella de Panamá, febrero 2020
8. "Transformación digital en RH: cómo prepararse para el día después", Sara Mendoza, para VISMA, julio 2020.
9. "La pandemia aceleró la revolución en Recursos Humanos", de Sara Mendoza para Visma, 6 de julio 2020
10. "Coronavirus: flexible working will be a new normal", by Justin Harper for BBC Business, May 2020.
11. "La crisis económica global del "coronavirus" y América Latina", por Arturo Guillen, CLACSO, 2020.
12. "El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis causada por el coronavirus", Noticias ONU

¿Deseas mayor información?

¿Deseas optimizar la Gestión del Talento en tu organización?

Contáctanos. ¡Escríbenos a info.latam@visma.com

o visitá <https://latam.visma.com/> para saber cómo!

Acerca de Visma Latam

Con presencia en más de 20 países (8 de ellos en Latinoamérica), somos una de las compañías de software líderes en el mundo. Contamos con más de 10.000.000 de usuarios y 1.000.000 de clientes en el mundo. Ofrecemos innovadoras soluciones tecnológicas en la nube, con el foco principal en software críticos de negocios: Payroll, Finanzas (ERP), Firma Electrónica, Gestión Documental, Gestión del Talento, Educación e Inteligencia Artificial.

Creemos en el empoderamiento de la gente a través de la tecnología. Nuestro propósito es ayudar a las organizaciones a crecer y trabajar de una forma más eficiente, mejorando los negocios y las vidas de las personas.

En América Latina, Visma se especializa en software de RRHH para simplificar y digitalizar los procesos del área, especialmente para empresas grandes y medianas, tanto en el sector público como el privado.